



Universidad Andrés Bello

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

María Consuelo López Meneses

SINDICALIZACIÓN: AFILIACIÓN AUTOMÁTICA.

Análisis constitucional y laboral sobre su procedencia.

Tesina para optar al grado de Licenciado en Ciencias

Jurídicas dirigida por el Profesor Don

Alejandro Cáriz Meller

Santiago de Chile

2013

INDICE.

INTRODUCCIÓN.....	3
--------------------------	----------

CAPÍTULO I. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	6
--	----------

1. Origen del derecho colectivo del trabajo.....	6
2. Organización sindical chilena.....	8
3. Consagración legal y principios formadores	10
3.1. Libertad sindical	11
3.2. Democracia sindical.....	13
3.3. Financiamiento sindical.....	14
3.4. Autonomía y despolitización sindical.....	15
4. Finalidades de la organización sindical	15
4.1. Finalidad de representación.....	16
4.2. Finalidad de fiscalización	17
4.3. Finalidad de promoción.....	17
4.4. Finalidad de participación.....	17

CAPÍTULO II. RESPECTO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL AUTOMÁTICA	19
---	-----------

1. Aspectos generales afiliación sindical	19
2. Constitución sindical.....	20
3. Libertad de afiliación sindical	22
4. Libertad de afiliación en la legislación.....	24
5. Características libertad sindical	25
5.1. Voluntad en la libertad sindical.....	25

5.2. Libertad personal e indelegable.....	25
6. Afiliación sindical automática.....	27
7. Propuesta de reforma constitucional.....	32
7.1. Protección de la libertad sindical y del derecho a la sindicalización.....	32
7.2. Beneficios y consecuencias de su implementación.....	33
8. Consecuencias en PYMES y microempresas.....	34
CAPÍTULO III. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL RESPECTO DE LA PROCEDENCIA DE LA AFILIACIÓN AUTOMÁTICA	37
1. Análisis constitucional.....	37
1.1. Consagración constitucional.	37
2. Recurso de protección.....	40
3. Libertad sindical como derecho humano fundamental.....	42
4. Convenios internacionales.....	44
5. Tutela legal de la libertad sindical	45
6. Procedimiento especial por prácticas antisindicales	46
7. Despido antisindical.....	47
CONCLUSIÓN.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	51

INTRODUCCIÓN.

De un tiempo a esta parte algunos líderes políticos y sociales han planteado la idea de transformar el modelo sindical chileno con el objeto de promover y fortalecer la participación de dicha institución, sosteniendo que vendría a ser una solución relevante y pertinente conforme a los problemas que nuestra sociedad está atravesando. ¿Es posible una reforma constitucional respecto a la afiliación voluntaria transformando la anterior en una afiliación automática a un sindicato ya propuesto? Dentro de los beneficios de la sindicalización encontramos: mejores condiciones laborales, mejores condiciones pecuniarias, mayor protección de la estabilidad en el empleo a través del fuero sindical, representación de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, representación de los trabajadores en las distintas instancias de la negociación colectiva, mayor supervigilancia en el cumplimiento de las leyes del trabajo sobre seguridad social, prestación de ayuda a los asociados, entre muchos otros beneficios.

Desde el punto de vista del derecho constitucional laboral, es estrictamente necesario analizar su procedencia ya que el derecho de libertad sindical está protegido no tan solo en nuestra legislación sino que también a través de convenciones y tratados internacionales suscritos y ratificados por nuestro país.

La sindicalización es una institución reconocida en nuestra legislación a partir de 1924¹ y tiene sus orígenes en las revoluciones sociales de fines del siglo XIX, año 1890 específicamente². A partir de ese episodio, que será analizado en detención, se da paso a

¹ “Con la dictación de las leyes sociales N°S 4.053 a 4.059, las cuales comprendían materias tan diversas como las relativas a contrato de trabajo, sindicatos, y juntas de conciliación, así como otras relativas a la seguridad social”, TAPIA GUERRERO, FRANCISCO, “Sindicatos”, Editorial LexisNexis, 2007, Santiago, Chile, Pág. 140.

² LEY LE CHAPELIER, “quiso abolir todo vestigio de estructura gremial y significó que los trabajadores debieron enfrentar aislados unos de los otros y sin un Estado protector los agudos problemas que planteó la revolución industrial de fines del XVIII”, THAYER ARTEAGA, WILLIAM; NOVOA, FUENZALIDA, PATRICIO, “Manual de derecho del trabajo. sindicatos y negociación colectiva, los Convenios 87 y 98 de la OIT y su impacto en la legislación chilena.”, Tomo II, Cuarta edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Pág. 143.

una sociedad con plena conciencia de que la sindicalización es una forma de resolución de conflictos en el ámbito colectivo del trabajo.

Ahora bien, la institución de la sindicalización está siendo actualmente debilitada en lo que respecta a la afiliación ya que, de un tiempo a esta parte, el individuo está pensado cada vez más en satisfacer sus intereses individuales por sobre los colectivos. Es un hecho que, no siendo reprochable, se constituye como un factor de desinterés en la afiliación sindical.

Sabemos que el sindicalismo fue creado con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, sin embargo vemos que este no es el factor más influyente al momento de tomar la decisión de formar parte de un sindicato.

Además las dificultades en la sindicalización se relacionan principalmente con factores de organización sindical como el desconocimiento de las normas, actitudes empresariales como también de los dirigentes sindicales, temor con respecto a la estabilidad laboral, factores de contexto como la falta de propuestas atractivas, entre otras.

Por otra parte, los trabajadores que están iniciando su vida laboral prefieren tener una relación directa con el empleador, es decir, sin intermediarios que no puedan entender sus necesidades específicas, o bien por mero temor a futuras represalias por parte de éste mismo. Otro motivo puede ser que la empresa, para la cual prestan servicios, cumpla con todas sus obligaciones de manera eficaz, caso en el que se desincentiva la constitución de un sindicato o la afiliación a uno.

Otro punto importante en el análisis que llevaremos a cabo en este trabajo, es la influencia en el campo laboral que provoca la aparición de las PYMES, ya que éstas cada vez toman mayor importancia tanto para la sociedad como para el derecho. ¿Será factible la afiliación automática en una PYME recién constituida?

Desde el punto del amparo del derecho de sindicalización sabemos que la Constitución Política de la República en su artículo 19 numeral 19° asegura a todas las personas: *“El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre*

voluntaria...”³, a raíz de esto nace la incertidumbre de analizar la posibilidad de una modificación, a través de una reforma constitucional, como solución al avance y desarrollo de las necesidades de la sociedad.

La reforma constitucional propuesta por organizaciones defensoras de los derechos laborales, específicamente sindicales⁴, plantea sustituir de manera radical el paradigma del artículo anteriormente enunciado, es decir, se propone un sistema de sindicalización automática u obligatoria pero que deje siempre a salvo el derecho de libertad de asociación. Sin perjuicio de que la afiliación sea automática, se faculta a los trabajadores automáticamente afiliados a que al momento de iniciar la relación laboral renuncien voluntariamente en la oportunidad que estimen conveniente y sin expresar causa o motivo alguno, mirando de esta forma como más favorable y eficaz el hecho de dejar la voluntariedad a la renuncia y no a la afiliación.

³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA, Editorial Jurídica de Chile, edición del 2012, Artículo 19, numeral 19, inciso primero

⁴ Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), es la principal organización sindical chilena, su función medular recae en la promoción de los valores para la protección de los trabajadores, promoviendo siempre a la mejora en sus condiciones laborales y construyendo un poder sindical que permita representar a los trabajadores en el contexto de la sociedad chilena.

CAPÍTULO I.

ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

1. Origen del derecho colectivo del trabajo.

Desde el comienzo de la historia se han originado ciertos conflictos que marcan la formación de instituciones en el derecho, es aquí donde encontramos a aquellos que se originaron por causa de las diferentes opiniones e intereses de los que integraban un grupo de trabajadores. Estas revoluciones hacen necesario el surgimiento de una forma de agrupación que exprese dichos intereses de manera igualitaria respetando los derechos fundamentales de cada integrante. Es así como surgen los denominados sindicatos, que tienen como elemento fundamental los principios de libertad e igualdad de la sociedad, provenientes de una visión moderna del derecho laboral nacidos con la revolución francesa.

A fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX se remonta el origen del derecho colectivo del trabajo, específicamente a raíz de la revolución industrial donde los abusos en cuanto a la falta de protección del trabajador, tanto en el ámbito humano y económico, trajeron como principal motivo la reunión, de los en esa época eran llamados obreros, en los lugares de producción en que se desarrollaban para exigir mayor protección frente a dichos abusos. Dando paso así a la “colectivización del trabajo”, es decir, la formación de un gran poder colectivo como medio de presión ante los empleadores.

Paralelamente existió una fuerte oposición por parte de las legislaciones de cada país, las cuales estaban redactadas notoriamente en favor de los empresarios, a la agrupación de trabajadores, ya que, como medio de presión constituían una real amenaza a la mercantilización, producción y avances económicos de las empresas. Estas agrupaciones se fueron formando clandestinamente, y luego gracias a la constante presión y lucha de los trabajadores, se fue apaciguando la represión estatal y se abrió paso a una legislación más tolerante con las agrupaciones sociales.

Finalmente con posterioridad a la Primera Guerra Mundial y con un gran aporte de la OIT, se crea como derecho la posibilidad de establecer agrupaciones o sindicatos, consolidándose así definitivamente el derecho colectivo del trabajo.

La literatura laboralista en un sentido positivo define el derecho colectivo del trabajo como *“Aquella parte del derecho del trabajo que se ocupa del estudio de los fenómenos colectivos laborales, desde una doble perspectiva: por un lado, la agrupación, organización y regulación de los actores sociales, trabajadores y empleadores y sus relaciones con el Estado; y, por otro, la normativa generada producto de la autonomía colectiva de dichos actores”*⁵.

El derecho colectivo del trabajo tiene tres características fundamentales, por una parte la protección y regulación de las organizaciones de actores laborales, por otro las normas y reglamentos de carácter orgánico que sistematizan a dichas organizaciones, y por último el carácter finalista de este, el cual, consiste en otorgar fortaleza a las voluntades de los trabajadores para lograr los eventuales acuerdos. Además los actores sociales mediante este tipo de organizaciones colectivas deben formarse con un carácter de autonomía y autotutela, para lograr así la negociación que pretenden, por lo que deben tener el carácter jurídico independiente que otorga la ley, es decir, la personalidad jurídica y el quórum suficiente que determina la ley de manera imperativa para poder lograr lo que pretenden o poder participar correctamente en el ámbito de negociación. Es aquí donde encontramos la “triangularidad del derecho colectivo”, formada por los elementos esenciales de organización, autonomía y autotutela.

Los pilares formadores del derecho colectivo del trabajo son la negociación colectiva, la huelga y los sindicatos, donde estos dos últimos nacieron como asociaciones ilícitas no aprobadas por los Estados y que con el paso del tiempo se fueron transformando en derechos fundamentales inherentes a la personalidad humana.

Las organizaciones de trabajadores, que de aquí en adelante llamaremos sindicatos, tienen por objeto o nacen a raíz de un interés de cada uno de ellos en mejorar sus condiciones de trabajo. Don GUIDO MACCHIAVELLO, en su obra sobre derecho

⁵ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. *“Derecho colectivo del trabajo”*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2002, Pág. 11.

colectivo del trabajo dice que “...”*interés*” entendemos la relación que media, para un sujeto, entre una necesidad y el bien que reputa apto para satisfacerla”...”⁶ del cual podemos desprender que los sindicatos velan por el interés colectivo de sus trabajadores pero como representación del interés individual. El interés propiamente tal nace a raíz de necesidades de distintos ámbitos, ya sean sociales como económicos, que van progresando coetáneamente con el avance de la sociedad. Su satisfacción es mirada como el resultado de la acción, la cual en este caso vendría siendo la negociación colectiva. En cuanto al resultado será más beneficioso y más accesible si se lleva a cabo de manera colectiva.

El fundamento del derecho colectivo del trabajo lo encontramos en la búsqueda de la igualdad de los trabajadores y los empleadores, realidad que no se ve reflejada en el derecho individual del trabajo, sin perjuicio de que sí tienen también este fundamento pero lo aplican de manera más limitada asegurando mínimos estándares de protección, es decir aseguran una base mínima en sus principios, por ejemplo mínimos de irrenunciabilidad, pero que su aplicación también permite la posibilidad de autonomía privada, derivado esto del carácter de aplicación general de la ley.

2. Organización sindical chilena.

En América Latina el sindicalismo ha tenido un gran desarrollo, sin perjuicio de que se vio retrasado antiguamente por factores de avances económicos, tecnológicos y políticos, hasta comienzos del siglo XX. Por lo mismo, en Chile el movimiento sindical es tratado con menor importancia que en países europeos, sin perjuicio de que ha alcanzado importantes logros, como la indemnización por años de servicios, institución creada a partir de un proceso de negociación colectiva.

El origen de la organización sindical chilena se encuadra en el rubro de la minería, donde en 1890 un grupo de obreros mineros reclamó por la sobre explotación de la mano de obra, siendo esta huelga la que desencadena una serie de manifestaciones, protestas y paralizaciones por el resto de los años.

⁶ MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO. “*Derecho colectivo del trabajo, teoría y análisis de sus normas.*”, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1º Edición, 1989, Pág. 25.

Con la dictación del Código del Trabajo en 1931, se distinguieron dos tipos de sindicatos, por una parte los industriales constituidos exclusivamente por obreros y por otra los profesionales, constituidos por los patrones. Este último se constituía con un quórum de 25 personas de una misma o conexas profesión, industria u oficio. Su afiliación era voluntaria.

Por otra parte, y a diferencia del sindicato profesional, el sindicato de obreros, constaba con una afiliación obligatoria, donde el quórum debía corresponder a un 55% del total de los trabajadores de la empresa. Quedaban afiliados de forma ipso iure los obreros pertenecientes a la empresa una vez cumplidos los 18 años, lo mismo ocurría con los trabajadores que se integraban posteriormente a la empresa. El Presidente de la República contaba con amplias atribuciones para disolver dichos sindicatos si concurrían una serie de causales.

Los trabajadores, por su parte, privilegiaban una vía de conflicto colectivo en vez de una negociación, ya que el procedimiento de negociación que se reconocía en el Código de 1931 solo otorgaba fuerza a los trabajadores que promovían un conflicto y no se cumplía con los objetivos reales, era una medida parche por lo que con la huelga se lograba que realmente existiera una amenaza para los patrones.

Posteriormente aconteció una etapa de constitucionalización del derecho colectivo con el reconocimiento del derecho a sindicarse de acuerdo a las actividades de desarrollo o ejercicio, y el derecho a la huelga con la Ley de Reforma Constitucional del 9 de Enero de 1971 N° 17.398. Acá principalmente se suprimió la facultad del Presidente de la República de otorgarles la personalidad jurídica a los sindicatos, pudiendo obtenerla desde aquí en adelante por el solo hecho de configurar sus estatutos y actas en la forma que la ley determinare.

En 1976 con la dictación de una serie de actas constitucionales que tenían por objeto modificar la reglamentación de estatutos generales respecto al derecho colectivo del trabajo, se estableció la prohibición de exigir la afiliación como requisito para el desarrollo de un trabajo determinado.

3. Consagración legal y principios formadores.

Actualmente la organización sindical como institución, se encuentra regulada en distintas disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico, donde además se encuentran garantizados los principios formadores de esta misma. Conjuntamente se encuentra consagrada la posibilidad de constitución de organizaciones en convenios internacionales ratificados por Chile, los cuales se analizarán más adelante.

La constitucionalización del derecho a sindicalización como se mencionó anteriormente, se produjo a raíz de una serie de sucesos que dieron paso a que se reconociera como derecho esencial e inherente a los seres humanos. La Constitución Política de la República ha consagrado la libertad sindical en su artículo 19 numeral 19° inciso primero, donde señala, que *“La constitución asegura a todas las personas: el derecho a sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.”*⁷. Este artículo es un fiel reflejo de lo que en materia laboral se denomina como orden público laboral⁸, del cual emanan los principios de libertad del trabajo, de justa retribución, no discriminación, negociación colectiva, el principio de la libertad sindical, siendo este último en el cual me enfocaré fundamentalmente para los efectos propios del presente trabajo.

El gran auge de la regulación sobre organización sindical se produjo entre los años 1973 y 1979, ya que con anterioridad existió una inaplicabilidad de las normas ya creadas por la segregación de un sector importante de trabajadores, nos referimos al sector agrícola o campesino. En ese periodo de tiempo, se fueron cubriendo dichos vacíos de la ley N° 16.625. Es aquí donde se promulga la ley N° 19.579, la cual crea un nuevo modelo organizativo sindical.

⁷ Constitución Política de la República, Ob Cit.

⁸ El profesor SERGIO GAMONAL se refiere a una “Constitución laboral”, cuando habla del orden público laboral, donde explica el reconocimiento de los principios de: libertad de trabajo, justa retribución, no discriminación, el principio de la negociación colectiva, la libertad sindical y el principio constitucional de autonomía colectiva o sindical, en la Constitución Política de la República de 1980. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. *“Introducción al derecho del trabajo”*, Editorial Jurídica Conosur Ltda, Santiago, Chile, 1998, Páginas 42 y 43.

3.1. Libertad sindical.

Comenzaremos este punto analizando la definición de libertad sindical, ya que el análisis desde el punto de vista constitucional corresponde en los capítulos siguientes. Sin perjuicio que debemos tener muy en consideración que es un derecho humano complejo dado a sus distintos ámbitos de reconocimiento, VERÓNICA RUBINSKY señala que *“la complejidad se manifiesta por el distinto rol que en cada caso se supone o se espera del Estado, de modo que al lado de un Derecho-libertad, es también un Derecho-Prestación”*⁹ entendiéndose que además de un derecho, es uno de los deberes del Estado el hecho de velar tanto en la regulación y protección como en poner todas las condiciones para el fácil ejercicio de la libertad sindical.

La libertad sindical es entendida por la legislación nacional e internacional como el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.¹⁰

El profesor SERGIO GAMONAL por su parte, trata a la libertad sindical como un derecho y señala que *“...comprende la facultad de constituir sindicatos, así como la tutela y promoción de la “actividad sindical”, a fin de hacer una efectiva defensa de los intereses representados por la organización.”* Por lo que la libertad sindical alcanza tanto a la libertad de fundación, afiliación y desafiliación de los trabajadores del sector privado como del sector público con ciertas excepciones que trataremos más adelante. Otros autores se refieren a la libertad sindical como una libertad cívica.

En cuanto al alcance de dicha libertad, esta va envuelta en el derecho individual del trabajo ya que cada cual puede constituir los organismos que estimen adecuados. Y por otra parte la libertad de organización en el derecho colectivo del trabajo refiriéndose específicamente a la autarquía sindical, esto en cuanto a que una vez constituida la organización esta puede crear y regirse por sus propias normas.

⁹ RUBINSKY VEGA, VERÓNICA. *“La libertad sindical como uno de los derechos fundamentales”*, Equipo Federal de Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales UNLZ, año I, N°10, Pág.69.

¹⁰ Convenio N°87, Artículo 2°.

El fundamento del reconocimiento de la libertad sindical recae en hechos históricos donde los protagonistas son los trabajadores y sus necesidades, no los empleadores ya que estos simplemente se respaldaban del derecho a desarrollar cualquier actividad económica lícita y del respectivo derecho de propiedad. Este reconocimiento no tuvo un fácil desarrollo en un principio, dado a la existencia de una fuerte oposición sindical en la década de los 50. Cabe destacar la influencia que tuvo en combatir la oposición a estos grupos el jesuita SAN ALBERTO HURTADO CRUCHAGA¹¹, el cual fue un fiel impulsor de la libertad sindical.

Los intereses de los trabajadores y empleadores por razones obvias, son distintos pero ambos legítimos, ya que los segundos, legítimamente pueden desear que el costo del trabajo sea menor para obtener buenas utilidades y los trabajadores por su parte pueden legítimamente exigir tener una estabilidad mínima en cuanto a condiciones laborales y económicas. Lo que explica que la libertad sindical también es distinta para ambos. En el caso de los empresarios se defiende el libre ejercicio de la actividad económica y el derecho de propiedad, en cambio, por su parte los trabajadores defienden la dignidad laboral.

Por consiguiente, se entiende que la libertad sindical es una libertad civil, ya que los privados cuentan de cierta autonomía con respecto de la regulación de los fenómenos sociales y las agrupaciones sindicales cuentan con la autonomía de no ser intervenidas por entidades estatales. Y por otra parte es una libertad política, la cual, refleja la resistencia que tienen las organizaciones sindicales de oponerse a las estructuras estatales y los demás organismos sindicales.

¹¹ Véase. THAYER ARTEAGA, WILLIAM. *“El Padre Hurtado y su lucha contra la libertad sindical”*, Editorial Andrés Bello, Santiago, Chile, 2000.

3.2. Democracia sindical.

La democracia sindical corresponde a la segunda gran característica de los sindicatos regulados en nuestra legislación, se manifiesta sobre todo en la libertad y derecho a generar las propias directivas de representación. Debemos entender por sindicato, el concepto que nos entrega el profesor SERGIO GAMONAL, como *“Toda agrupación de trabajadores o empleadores, más o menos permanente, con miras a la defensa de sus intereses profesionales colectivos.”*¹².

Esta característica se funda en el ejercicio de las libertades civiles y políticas de cada trabajador afiliado, donde el reconocimiento del interés colectivo es el resultado del ejercicio de la democracia sindical.

En la práctica las directivas pertenecientes a cada sindicato son elegidas a través de elecciones periódicas, donde participa cada uno de los afiliados a este. Cada afiliado tiene pleno derecho a voz y voto en las asambleas. Esta elección será regulada bajo los estatutos de constitución y se caracteriza en cuanto a la ponderación del voto por que cada trabajador cuenta con un menor número de votos que el total de cargos por elegir donde además el voto no es acumulativo, siendo esta, la manera de garantizar que la mayoría no deje sin representación a las minorías.

También es característico el mecanismo de censura, el cual pone de manifiesto la posibilidad de que la asamblea sindical pueda impugnar las actuaciones del directorio. La minoría resulta beneficiada de igual modo, ya que, la censura es total, para así evitar que la mayoría elimine a los directores de la minoría.

Por último, es importante destacar que cualquier afiliado es elegible como parte del directorio, solo debe cumplir con determinados requisitos para su postulación los que se

¹² GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. *“Derecho colectivo del trabajo”*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2002, Pág. 47.

establecen en la Ley N° 19.069, específicamente señalados en los artículos 25¹³ y siguientes.

3.3. Financiamiento sindical.

Como toda organización social se debe contar con una cantidad determinada de recursos que conformen un patrimonio independiente de las personas que integran dicha organización para efectos propios de cubrir económicamente el desarrollo de actividades tendientes al cumplimiento de las necesidades.

Este patrimonio se conforma a base de aportes realizados por los afiliados, donde la asamblea establece los estatutos de regulación, el patrimonio beneficia tanto a los adherentes a un instrumento colectivo y a aquellos a quienes se les hizo extensivo este, punto a destacar, ya que, corresponde a uno de los beneficios de la sindicalización y forma parte de los elementos que permiten la autonomía e independencia sindical.

En cuanto a la administración, le corresponde al directorio, el cual responde solidariamente de las obligaciones y hasta de culpa leve¹⁴, sin perjuicio por tanto, de la responsabilidad penal que podría acarrear el incumplimiento de las obligaciones. El directorio en el ejercicio de la administración del patrimonio sindical es controlado por la asamblea de trabajadores respectiva.

Dentro de este punto debemos rescatar también, la denominada cotización sindical, la cual es obligatoria para los afiliados, ya que, son ellos mismos los que deben estatutariamente ceñirse a la voluntad de la asamblea en todo lo fijado en el reglamento y entregar un aporte para financiar las actividades del sindicato.

¹³ Artículo 25, Ley 19.069. Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

1. Ser mayor de 18 años de edad;
2. No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito;
3. Saber leer y escribir, y
4. Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor.

¹⁴ Esto es, la falta de diligencia y cuidado que los hombres emplean en sus negocios propios, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 44 del Código Civil.

3.4. Estructura sindical autónoma y despolitizada.

Esta característica emana de la esencia de la libertad sindical, se entiende bajo la premisa de que la voluntad colectiva se tiene que expresar institucionalmente con identidad propia. Su expreso reconocimiento está en distintos aspectos, ya sean, en la autonomía de representación y funcionamiento, autonomía financiera y en la acción colectiva.

Se manifiesta en la personalidad jurídica de los sindicatos, la cual es vigilada y supeditada por los órganos de control de administración del trabajo. LYON PUELMA explica que la personalidad jurídica es aquella de la cual goza la organización sindical, tratándose como un tercero ajeno, distinta de aquellas que concurren a la formación de dicha organización, soportando dicho tercero los deberes, obligaciones, facultades y derechos que resultan de las normas jurídicas relacionadas, produciéndose de esta manera una total división entre los miembros afiliados y la entidad¹⁵.

La persona jurídica se concede ipso iure, característica que como señalamos anteriormente fue producto de una reforma al Código del Trabajo de 1931, donde esta procedía por exclusiva facultad del Presidente de la República. Esto último afectaba directamente a la imparcialidad de los sindicatos, ya que tenían fuerte influencia política.

En la actualidad, los sindicatos deben estar despolitizados, para efectos de parcialidad política de los afiliados.

4. Finalidades de la organización sindical.

FRANCISCO TAPIA GUERRERO, señala que *“la finalidad central del sindicato es el ejercicio de la tutela de la que la organización está revestida, para la defensa de los intereses de los trabajadores que forman parte de ella, colectivamente, pero también desde lo colectivo, los intereses del trabajador en singular.”*¹⁶.

¹⁵ Véase. LYON PUELMA, ALBERTO. *“Teoría de la personalidad”*, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago, 1993, Pág. 153.

¹⁶ TAPIA GUERRERO, FRANCISCO, *“Sindicatos”*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2007, Pág. 311.

Estas finalidades están señaladas enunciativamente en el artículo 220 del Código del Trabajo y en el artículo 9 de la Ley N° 19.069, aquellas no consignan la idea de que los sindicatos no puedan tener fines de lucro. De este modo se consagran amplias facultades, es decir, le corresponden en general, todas aquellas actividades que no estuvieren prohibidas por la ley y que estén señaladas específicamente en los estatutos.

Estas finalidades señaladas en los artículos precedentes se clasifican en tres grupos, que pasamos a analizar a continuación.

4.1. Finalidad de representación.

La mayoría de la doctrina laboralista señala que la finalidad de representación de los intereses colectivos corresponde a la finalidad con mayor relevancia. Se manifiesta principalmente, pero no exclusivamente, en la negociación colectiva, acá se envuelve la legitimación activa del sindicato para poder comparecer en representación de los afiliados ante los órganos jurisdiccionales o administrativos¹⁷, ya que se pueden presentar juicios o reclamaciones correspondientes en caso de conflictos. De aquí desprendemos las formas en las cuales recae el ejercicio de la representación.

Esta representación podría tratarse como una especie de mandato suscrito al momento de la afiliación, los afiliados otorgan la facultad para que la organización sindical logre realizar una serie de gestiones que no podrían ser realizadas eficazmente de manera personal e individualmente por los trabajadores, por lo que sería uno de los elementos de la esencia del sindicato, donde sin este implicaría en la no afiliación. Tampoco se ve envuelta la posibilidad de obtener algún beneficio pecuniario por parte de los representantes a cambio del ejercicio de las gestiones de representación¹⁸.

¹⁷ Código del Trabajo, Artículo 220, numeral primero. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

¹⁸ Ibídem, numeral segundo. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

4.2. Finalidad de fiscalización.

Este objetivo es el que recae en el control de las conductas de cada uno de los afiliados, además corresponde a la legitimación activa que acude a la organización para denunciar las infracciones a los estatutos ante las entidades administrativas o judiciales competentes¹⁹ para así velar por el respeto a la legislación laboral y de seguridad social²⁰.

El fundamento de esta finalidad se encuadra en el marco de protección a los reglamentos estatuarios de los sindicatos, para que no se vean afectados por prácticas desleales o antijurídicas que perturben directamente a la credibilidad o confianza que la organización debe garantizar para con los afiliados.

4.3. Finalidad de promoción.

Esta finalidad la fundamentamos dado al elemento esencial del deber de contribuir a mejorar las condiciones laborales y sociales de los afiliados. Es el deber constante y perpetuo de la organización sindical para lograr que cada uno de los trabajadores afiliados pueda obtener una mejor posición laboral y humana, en cuanto a mejorar todos los ámbitos de su vida, entre ellos la salud, remuneración salarial, beneficios familiares, educacionales, y todas las necesidades que el desarrollo de la vida le va exigiendo²¹.

4.5. Finalidad de participación.

Esta finalidad abarca varios puntos, ya que, también está relacionada con la promoción del mejoramiento de las condiciones de empleo y de los demás ámbitos de desarrollo personal. Principalmente se enfoca en la ayuda a constituirse como parte de las mutualidades, fondos o servicios de naturaleza previsionales y de salud. No alterando el

¹⁹ Ibídem, numeral tercero. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.

²⁰ Código del Trabajo, Artículo 420, letra B. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo.

²¹ Ibídem, numeral quinto y sexto. 5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación; 6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

estatuto del sindicato, ya que al ser una persona jurídica sin fines de lucro queda totalmente descartada la posibilidad de participación colectiva en estas instituciones previsionales o de salud²².

De todas las finalidades anteriormente descritas, debemos rescatar que estas forman parte de los elementos esenciales de constitución de la organización sindical, los cuales contribuyen a la promoción de los beneficios otorgados por el sindicato. Estas finalidades también recaen en las organizaciones sindicales de grado superior, como lo son las centrales sindicales, con la sola diferencia de que a estas últimas les corresponden actuar en el ámbito de las políticas públicas y de todos aquellos campos legislativos.

²² Ibídem, numeral octavo, noveno y décimo. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento; 9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras; 10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

CAPÍTULO II

AFILIACIÓN SINDICAL AUTOMÁTICA.

1. Aspectos generales de la afiliación sindical.

Bien sabemos que la relación entre el trabajador y el empleador está caracterizada por un vínculo de subordinación y dependencia, siendo éste un elemento de la esencia en la relación laboral en la cual nacen obligaciones correlativas para las partes, así se desprende del artículo 7 del Código del Trabajo, el cual señala que *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*²³

Analizando el precepto anterior podemos decir que desde el ámbito del derecho civil y para efectos del tema la clasificación que amerita importancia es la que encuadra al contrato individual de trabajo en uno de los contratos de tracto sucesivo²⁴, debido a los cambios que surgen en la relación laboral a medida que transcurre el tiempo. Ya que la relación laboral se va viendo alterada por el cambio en las necesidades del trabajador ya sea en lo relativo a un mayor ingreso en sus remuneraciones, beneficios sociales o bien condiciones generales de trabajo. Lo anterior en el plano práctico, analizado desde la perspectiva del trabajador, dificulta la negociación cuando se trata de optar a beneficios de manera individual ya que el empleador simplemente se niega señalando que lo más conveniente a sus intereses es que el contrato mantenga su contenido intacto en el tiempo, tal como lo acordaron en el inicio de la relación laboral. Dicha situación es uno

²³ Código del Trabajo, Décimo Tercera Edición, Editorial Jurídica de Chile, Artículo 7°

²⁴ *“Contrato de Tracto Sucesivo es aquel en que las obligaciones de las partes o de una de ellas, a lo menos, consisten en prestaciones continuas o repetidas durante cierto espacio de tiempo.”*, ALESSANDRI, RODRÍGUEZ, ARTURO, *“De los contratos”*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile. Pág. 41.

de los principales motivos para integrarse a un sindicato²⁵, esto debido a que con ayuda colectiva se ejerce mayor presión frente al empleador.

Por otro lado, la afiliación sindical tiene su eje en la voluntad colectiva de los trabajadores, materializándose esto en la libertad sindical, de la cual se origina el derecho a formar o adherir a la organización sindical que estimen conveniente. Por lo demás, es importante mencionar que actualmente se pueden constituir organizaciones sindicales distintas a las que señala la ley. Con el convenio número 87 de la OIT se amplió el ámbito de afiliación a aquellas organizaciones sindicales que los trabajadores estimen conveniente, esto como otra forma de materialización de la libertad sindical.

2. Constitución sindical.

Analizando la afiliación sindical desde un punto de vista orgánico, encontramos que los sindicatos cualquiera sea su naturaleza, requieren para su nacimiento de los requisitos y formalidades que la ley establece.

En primer lugar y como ya habíamos mencionado, el origen del sindicato se inicia con la expresión de voluntad colectiva en la asamblea de constitución, es aquí donde los trabajadores motivados con múltiples intereses se reúnen ante un ministro de fe, que ellos escogen, el cual puede ser un inspector del trabajo, un notario público, un oficial del registro civil o bien un funcionario de la administración del Estado, siendo este último designado por la Dirección del Trabajo para la calidad de tal.

La ley exige que dicha asamblea cuente con un mínimo de trabajadores, estando sujeto el quórum a la cantidad de trabajadores de la empresa²⁶, así, en los sindicatos en general, se requerirá de un quórum mínimo de 25 trabajadores; los sindicatos de empresas con 50 o menos trabajadores, un mínimo de 8 trabajadores; los sindicatos de empresa con 51 o más trabajadores, requieren un quórum mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de trabajadores de la empresa, salvo que no cuenten con un

²⁵ “*Toda agrupación de trabajadores o empleadores, más o menos permanente, con miras a la defensa de sus intereses profesionales colectivos*”, GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, “*Derecho colectivo del trabajo*”, Editorial LexisNexis, 2002, Pág. 103

²⁶ Código del Trabajo, Artículo 227 y Artículo 228.

sindicato ya establecido. La ley hace la salvedad de que se puede constituir este primer sindicato con un mínimo de 8 trabajadores debiendo completarse el quórum primeramente mencionado (25 trabajadores) en un plazo máximo de 1 año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica. Por otro lado, los sindicatos de empresa con más de un establecimiento requieren de un quórum mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 30% del total de trabajadores del establecimiento; por último siempre podrán constituir un sindicato de empresa 250 o más trabajadores cualquiera sea el porcentaje que representen.

En esta primera asamblea se definirán los estatutos y se aprobará el directorio quedando todo estipulado en un documento denominado acta de constitución, la cual debe ser depositada por el directorio ya escogido en la Inspección del Trabajo junto con dos copias de sus estatutos. Ellas deberán estar certificadas por el ministro de fe interviniente en las actuaciones, todo esto dentro de un plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea. Este momento del proceso constitutivo la literatura laboral le denomina “depósito”.

La Inspección del Trabajo procederá a inscribir el sindicato en el registro correspondiente y desde este momento se da paso a una nueva etapa, la adquisición de personalidad jurídica.

La adquisición de la personalidad jurídica es una de las consecuencias de la garantía constitucional de libertad sindical, ya que la Constitución Política de la República señala en su artículo 19 numeral 19° inciso segundo “*Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.*”

Para finalizar con el proceso constitutivo, el legislador ha dispuesto un control de legalidad el cual, como su nombre lo señala, tiene como finalidad regular que la constitución del sindicato se haya realizado ajustada a derecho y dando cumplimiento a todos los requisitos que la ley establece y a las formalidades de constitución. La sanción

que aplica este control, en caso de verificarse una irregularidad, es la pérdida de la personalidad jurídica.

3. Libertad de afiliación sindical.

La voluntad colectiva de los trabajadores es uno de los principales elementos a la hora de constituir un sindicato, ya que por razones lógicas, el hombre al querer realizar cualquier acto, independiente de si este produce efectos jurídicos o no, debe expresar su voluntad.

Una de las tantas definiciones y que más compete al caso acerca de voluntad es aquella que nos entrega el diccionario de la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA *“Acto con que la potencia volitiva admite o rebúye una cosa, queriéndola o aborreciéndola y repugnándola”*²⁷ por otro lado la doctrina jurídica entiende a esta, a propósito del principio de autonomía de la voluntad²⁸, como *“el hombre es libre para vincularse o no con otros y si decide obligarse lo va a hacer por su propia voluntad”*²⁹. De este concepto se desprende claramente que el sentido que debe darse a la voluntad va ligado directamente con la libertad, es por esto que la doctrina añade que *“la libertad individual es el presupuesto de toda acción humana, en el sentido de que permita al individuo decidir acerca de dar vida o no a una relación cualquiera, obedeciendo a exigencias de las que él solo es juez y, al mismo tiempo, constituye el límite de su acción, ya que el particular se obliga a sí mismo (no puede obligar a nadie más) y, en consecuencia, solo a su patrimonio”*³⁰.

En tercer lugar, si añadimos la definición de libertad entregada por el diccionario de la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA *“Facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos”*³¹ entendemos que la libertad de afiliación sindical es voluntaria en el sentido de que el hombre decide si pertenecer o no a una organización sindical y ningún texto legal ni autoridad relacionada puede afectar esta decisión.

²⁷ Diccionario de la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Vigésima Edición.

²⁸ *“El principio de autonomía de la libertad, hace al hombre árbitro de sí mismo y de lo suyo, de forma que puede hacer todo lo que no esté prohibido”*, VIAL DEL RIO, VÍCTOR, *“Teoría general del acto jurídico”*, Quinta Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2003, Pág. 56.

²⁹ VIAL DEL RIO, VÍCTOR, *“Teoría general del acto jurídico”*, Quinta Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2003, Pág. 55.

³⁰ VIAL DEL RIO, VÍCTOR, *“Teoría general del acto jurídico”*, Quinta Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2003, Pág. 56, cita a STOLFI.

³¹ Diccionario de la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Vigésima Edición.

De todas estas definiciones además desprendemos que la voluntad es la intención de realizar actos, ya sea aprobando o desechando dichas acciones. Es aquí donde nace la idea de que la intención no solo es positiva en relación a siempre querer adherir o realizar, sino que también la voluntad puede ser rechazar una acción, es el caso de la libertad sindical negativa.

La libertad de afiliación sindical respecto de los sujetos intervinientes tiene un alcance dual, así lo explica en la doctrina internacional el laborista TOMAS SALAS FRANCO, señalando que la libertad sindical es un concepto ambivalente ya que se aplica tanto de los trabajadores individualmente considerados, como de los sindicatos ya constituidos. En el primer caso se habla de libertad sindical individual y en el segundo de libertad sindical colectiva o de autonomía sindical³².

La doctrina laborista entiende que las organizaciones sindicales deber ser libres respecto a:³³

- Los empleadores o trabajadores, según se trate recíprocamente de organizaciones de trabajadores o empleadores.
- Las instituciones u organizaciones ajenas al sistema sindical, exceptuando partidos políticos, instituciones económicas o religiosas de la que sus afiliados estuvieren asociados.
- Sus propios afiliados, los cuales no pueden ser obligados a adherirse o permanecer en el sindicato.
- Las organizaciones sindicales de grado superior tales como federaciones, confederaciones, centrales, etc.
- El Estado.

³² MENGOD GIMENO, ROSA MARÍA, “*Libertad sindical; Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en la legislación chilena*”, año 2002, cita a Sala Franco, “*Derecho Sindical*”, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, España, 1989, Pág. 40.

³³ THAYER ARTEAGA, WILLIAM Y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO, “*Manual de derecho del trabajo, Tomo I. Generalidades derecho colectivo del trabajo*”, Quinta Edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2007, Pág.119.

Por lo cual en la doctrina nacional la libertad de afiliación sindical se entiende básicamente como: el hecho en virtud del cual los trabajadores y empleadores son libres de adherir a las agrupaciones que deseen, todo esto en razón de su voluntad.³⁴ .

4. Libertad sindical en la legislación.

En nuestro país no fue fácil llegar a un pleno reconocimiento de la libertad sindical, esto porque tanto en los gobiernos no democráticos, donde las organizaciones colectivas se prohibían, se restringían o se controlaban excesivamente coartando toda actividad que estas desarrollaban, como en los tiempos de transición a la democracia donde las prácticas antisindicales y desleales que debilitan la voluntad de los trabajadores en las negociaciones que comprometen sus intereses, no estuvieron ajenas. TAPIA GUERRERO en relación a lo anterior señala que *“Esta ha sido una denuncia permanente de las organizaciones de trabajadores en el caso chileno...y que expresa ante todo, una especie de cultura de antisindicalidad [sic], al que probablemente ha contribuido el modelo autoritario de sociedad y de relaciones laborales a partir de 1973 y la influencia ideológica impulsada desde el neoliberalismo, que señala que la organización de los trabajadores es una traba para la libre iniciativa”*³⁵ .

Ya entre los años 1998 y 2000 el país enfrentó un avance en el reconocimiento definitivo de la libertad sindical, con la aprobación que realizó el Congreso Nacional al ratificarse los convenios básicos sobre libertad sindical, estamos hablando de los Convenios 87 y 98 sobre este tema, y posteriormente la ratificación de los convenios 135 y 151, donde junto con la consagración constitucional del artículo 19 numeral 19° de la Carta Fundamental se crea un marco de protección jurídica a la libertad sindical.

La legislación chilena garantiza el derecho a la libertad sindical tanto en la Carta Fundamental como también en el Código del Trabajo y leyes especiales³⁶, además de los

³⁴ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, *“Derecho colectivo del trabajo”*, Editorial LexisNexis, 2002, Pág. 153.

³⁵ TAPIA GUERRERO, FRANCISCO, *“Sindicatos, en el derecho chileno del trabajo”*, Editorial LexisNexis, 2007, Pág. 179.

³⁶ Ley 19.759, del año 2001, Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al Derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica.

tratados y convenios que nuestro país ha suscrito³⁷³⁸. Todo este ámbito legal constitucional será analizado en detalle en el capítulo siguiente.

5. Características de la libertad sindical.

Las características de esta libertad están dadas por nuestra legislación. Recaen en el carácter de voluntariedad, y en el hecho de ser una libertad personal e indelegable.

5.1. Voluntad en libertad sindical.

La voluntad apunta al hecho de querer adherirse al sindicato. Este elemento es de fundamental protección en nuestro ordenamiento jurídico ya que nadie puede obligar a otro a afiliarse a un sindicato. También es conocida como libertad de afiliación positiva.

5.2. Libertad personal e indelegable.

Es un derecho personal e indelegable puesto que es exclusivo de los trabajadores, solo ellos gozan de esta libertad la que les otorga el carácter de empleados sindicalizados, teniendo que regir su desempeño laboral según los estatutos y reglamentos del sindicato y sin perjuicio de los que tenga la empresa.

Los empleadores también son libres en decidir si afiliarse o no a las agrupaciones que deseen.

En contraposición tenemos la libertad sindical negativa, la que apunta a que los trabajadores y empleadores que ya pertenecen a una organización sindical, son libres de desafiliarse y no pertenecer a dicha institución jurídica ni a ninguna otra. Esta libertad es discutida tanto en doctrina como en la legislación comparada ya que no se reconoce expresamente, pero si se puede inferir de algunas consagraciones legales como es el caso del artículo 2º del convenio 87 de la OIT, señalando que *“Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que*

³⁷ Convenio N° 87, Sobre “Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, de la Organización Internacional del Trabajo, año 1948.

³⁸ Convenio N° 98, Sobre “Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva”, de la Organización Internacional del Trabajo, año 1949.

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”, al decir que se tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, se deduce que está la libre opción de permanecer o no en un sindicato.

Esta decisión de no seguir afiliado a una organización sindical no necesariamente debe ser justificada o motivada, ya que como la libertad sindical es un derecho, y por ende no puede convertirse en una obligación, debe reconocerse la libertad sindical negativa sin perjuicio de los deberes y derechos que podrían establecer los estatutos sindicales respectivos.

Por otra parte, debemos rescatar que el Código del Trabajo reconoce la libertad sindical tratándose de menores de edad, lo cual se manifiesta en que estos no requerirán de una autorización previa para afiliarse³⁹.

También señala, a propósito de los sindicatos interempresas⁴⁰ y de trabajadores eventuales o transitorios⁴¹, que podrán contar con socios afiliados aun cuando no mantengan el vínculo laboral ni sigan prestando servicios.

Además debemos agregar a todo lo anterior, que la doctrina nacional reconoce aparte de la libertad de afiliación sindical otras libertades asociadas, estas son: la libertad de constitución, la libertad de reglamentación, la libertad de representación y la libertad de disolución.

³⁹ Artículo 214, Código del Trabajo.

⁴⁰ “*Aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos*”, GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, “*Derecho colectivo del trabajo*”, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2002, Pág. 138.

⁴¹ “*Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes*”, GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, “*Derecho colectivo del trabajo*”, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2002, Pág. 139.

6. Afiliación sindical automática.

Comenzaremos este análisis señalando que la afiliación automática a los sindicatos nace a partir de una propuesta de proyecto de reforma al artículo 19 numeral 19° de la Constitución Política de la República, el que señala como premisa fáctica la modificación del carácter voluntario de la afiliación, dejando a salvo la libertad de asociación.

La promoción de esta idea nace a raíz de los problemas existentes en la sindicalización y, específicamente, en el descenso cuantitativo de la población afiliada, lo que se produce a causa de factores internos de la misma orgánica sindical.

Las estadísticas avalan este problema quedando demostrado que, a pesar de los esfuerzos realizados por reconocer y garantizar jurídicamente el derecho a la libertad sindical, en la práctica no se promueve ningún método que ayude a fomentar la afiliación sindical.

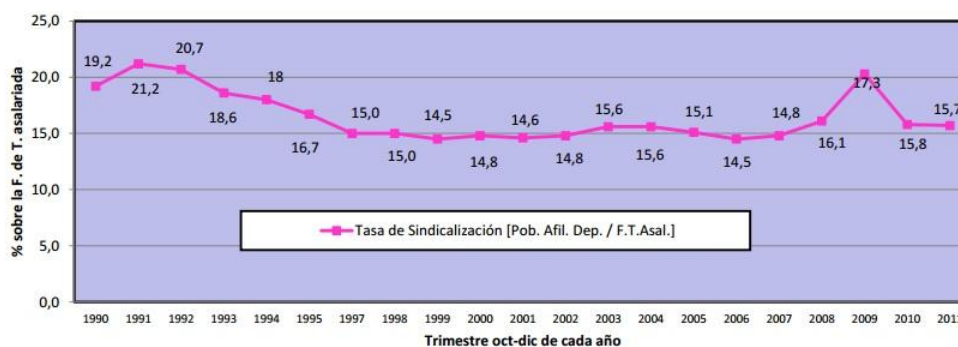


Gráfico sobre la evolución tasa de sindicalización⁴²

El gráfico nos muestra la evidente disminución de la afiliación sindical desde los años 1991 hasta el año 1997 pasando luego a mostrarse una constante entre los años siguientes hasta el año 2009 en el que se experimentó una fuerte alza para así volver a disminuir en el año siguiente. En la actualidad ha vuelto a disminuir, si bien ello no

⁴² Departamento de relaciones laborales y departamento de estudios, INE, Encuesta nacional de empleo.

significa que los sindicatos se hayan extinguido, sí muestra que los trabajadores dependientes no se motivan a ingresar a un sindicato.

Podemos inferir que los motivos o factores del suceso anteriormente descrito recaen entre otros, en el desconocimiento de normas y en la falta de interés sobre las bases sindicales, el individualismo o la falta de sentido sobre lo colectivo, el temor a las represalias en el trabajo por parte del empleador, y diversos cambios estructurales de las propias empresas⁴³. Sin perjuicio además de las prácticas antisindicales que si bien nuestro ordenamiento jurídico las castiga, no dejan de existir.

Destacaremos los factores que creemos más influyentes en el problema de la decreciente cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos:

6.1. Falta de interés en las bases sindicales.

Las bases sindicales corresponden a las propuestas realizadas por la directiva de los sindicatos, las que generalmente no son del todo atractivas para los trabajadores. Este desinterés se fundamenta principalmente en el desempeño y diligencia que el sindicato ha tenido a lo largo de su existencia y dado a lo anterior, se prefiere tener una relación directa con el empleador, ya que se entiende en este caso que afiliarse a un sindicato no diligente en los asuntos colectivos sería un costo personal y laboral, lo cual se traduce en un riesgo en la permanencia del empleo.

Aquí se da paso al segundo factor que creemos influyente en el problema.

6.2. El individualismo y la falta de sentido de lo colectivo.

La sociedad chilena de hoy en día, solo gira en torno a sus intereses personales y no cree que juntando dichos intereses se pueda lograr algún objetivo común, este criterio proviene principalmente de los trabajadores jóvenes.

⁴³ YANES, HUGO; ESPINOZA, MALVA, *“Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea”*, Temas Laborales N°8, artículo principal, Dirección del Trabajo. Pág. 2.

Es por esta razón que se afecta al sindicalismo ya que el sindicato precisamente es lo contrario al individualismo que se fundamenta en el trabajo colectivo y la agrupación de personas en un espacio de encuentro para lograr mejoras y beneficios laborales.

6.3. El temor a las consecuencias en el empleo.

A lo largo de la historia ha existido por parte de la clase empleadora un cierto recelo o mala disposición a la sindicalización y esto se ha manifestado en distintas intensidades.

En algunos casos la actitud del empleador solo llega a esta mala disposición ante el sindicato, no comprendiendo los aportes positivos que puede reportar una organización colectiva y por el contrario, restándole importancia a la organización de los trabajadores. En este caso solo existe una apatía sindical que no logra constituirse en una práctica antisindical, ya que el empleador acepta de forma pasiva el sindicato pero no se convence totalmente de su existencia.

Sin embargo, en otros casos el empleador inicia ofensivas explícitas en contra del sindicato, estas son las llamadas prácticas antisindicales, las que están reconocidas legalmente en el Capítulo IX del Código del Trabajo, desde el artículo 289 al 294 desprendiéndose de la definición que ellas *“serán prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical”*.

Las prácticas antisindicales pueden corresponder directamente a aquellas situaciones en las que el empleador despide al trabajador por existir sospechas sobre la constitución de un sindicato, en estas situaciones puede ocurrir que el despido no es factible por lo que el empleador opta por negociar el pago de la indemnización por años de servicio a las personas con interés de formar un sindicato, o bien se le ofrece mejoras sistemáticas en las condiciones laborales a los trabajadores no sindicalizados para así fomentar la no afiliación sindical.

6.4. Cambios estructurales.

Además de existir dificultades relativas de los empleadores y trabajadores, se perciben también problemas de cambios en las estructuras productivas, su fragmentación y división, las cuales modifican el campo de acción sindical. Esto quiere decir que por

razones de cambios estructurales propios de la empresa los sindicatos se ven altamente perjudicados.

Los principales cambios estructurales que se pueden percibir son la disminución del tamaño de la empresa, lo que lleva a una atomización de los sindicatos poderosos y numerosos; la subcontratación de mano de obra, donde el número de empleados es menor al exigido por ley para la constitución de un sindicato, etc. Estos problemas se deben a una flexibilización del mercado laboral.

6.5. Prácticas antisindicales.

Las prácticas antisindicales que anteriormente definimos, están enumeradas en el artículo 289 del Código del Trabajo, dicha enunciación no es taxativa ya que la Corte Suprema ha reconocido otras actuaciones que también han sido tendientes a entorpecer el pleno desarrollo de las organizaciones sindicales⁴⁴.

Estas constituyen el principal atentado en contra de la libertad de afiliación sindical, ya que tienen como finalidad debilitar la voluntad de los trabajadores para asociarse en torno a sus intereses y negociar colectivamente⁴⁵. Constituyen además una amenaza siempre latente del despido⁴⁶, manifestándose esto en el hecho de que por lo general el empleador a través de la utilización indiscriminada del artículo 161 del Código del Trabajo (permite poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa sin mediar mayor justificación)⁴⁷, ejecuta la práctica antisindical más común.

También constituye una práctica antisindical comúnmente utilizada, la oferta de beneficios y mejores condiciones laborales u ofertas tentativas de cualquier ámbito a

⁴⁴ YANES , HUGO; ESPINOZA, MALVA También se establecen aquellas que dicen relación con el incumplimiento de la obligación de descontar, retener, y pagar el canon por negociación colectiva, así se ha confirmado judicialmente por la Corte Suprema en Recurso Casación. Rol 2.523-2004. TAPIA GUERRERO, FRANCISCO, “*Sindicatos*”, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2007, Pág. 428.

⁴⁵ SALINERO, JORGE, “*Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de la aplicación de la reforma laboral*”, Aportes al debate laboral N°11, Departamento de estudios, Dirección del trabajo, Santiago, Abril, 2003, Pág. 6-7.

⁴⁶ SALINERO, JORGE, “*Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de la aplicación de la reforma laboral*”, Aportes al debate laboral N°11, Departamento de estudios, Dirección del trabajo, Santiago, Abril, 2003, Pág. 7.

⁴⁷, “*Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea*”, Temas Laborales N°8, artículo principal, Dirección del Trabajo. Pág. 4.

cambio de la desafiliación, o bien se le ofrecen directamente a los trabajadores no afiliados el aumento de la remuneración, tomando como referencia la remuneración de aquel trabajador que ejerce la misma actividad o función pero que si está afiliado a un sindicato. Todo esto con el fin de que el trabajador entienda que sus condiciones laborales individuales son mejores que las que tendría siendo miembro del sindicato.

En tercer lugar, tenemos aquellas prácticas consistentes en amenazas y amedrentamientos a los dirigentes sindicales las cuales no se ven de manera habitual en la realidad, pero sin embargo, no son ajenas a esta. También podemos agregar que el empleador está privilegiando y poniendo en práctica el uso de mediaciones administrativas para así evitar tanto la sindicalización como las negociaciones colectivas.

Las prácticas desleales o antisindicales son sancionadas pecuniariamente por el Código del Trabajo, y se puede alegar en contra de ellas en sede de protección y también en un procedimiento especial ante el tribunal del trabajo respectivo. La ley permite que se realice sin comparecencia de un abogado, es decir, que el interesado ya sea el trabajador o la organización sindical, reclame por sí mismo ante la autoridad competente, toda vez que el bien jurídico infringido es la libertad sindical⁴⁸.

En el ámbito jurisdiccional podemos evidenciar que del total de las denuncias interpuestas por prácticas antisindicales, la mayoría son rechazadas por los jueces que conocen de ellas. Esto viene dado por factores relacionados con la prueba, dado a que se presentan como conductas aisladas. Por ejemplo, en uno de los tantos fallos analizados existió un despido de trabajador con fuero, el tribunal del grado determinó que este era un hecho aislado cometido por la empresa demandada donde no se lograba acreditar el efectivo atentado contra la libertad sindical⁴⁹; en otro fallo se determinó que la existencia del elemento subjetivo, es decir, el ánimo específico de provocar un resultado lesivo en el derecho de actividad sindical, no se comprueba⁵⁰.

⁴⁸ TAPIA GUERRERO, FRANCISCO, *"Sindicatos, en el derecho chileno del trabajo"*, Editorial LexisNexis, 2007, Pág. 431.

⁴⁹ Ver fallos relacionados con "Denuncias por prácticas antisindicales", Base Jurisprudencial del Poder Judicial.

⁵⁰ Rol 7355-2010.

7. Propuesta de proyecto de reforma constitucional.

Como mencionamos anteriormente, la afiliación automática nace a raíz del proyecto que propone la reforma del actual artículo 19 numeral 19º inciso segundo de la Constitución Política de la República, el cual busca favorecer la filiación sindical, a propósito de todos los problemas evidenciados en nuestra sociedad que perjudican directamente a la sindicalización, institución que constituye la mayor representación colectiva de intereses de los trabajadores y de sus relaciones laborales.

La principal motivación de este proyecto es dar solución a la constante disminución en la cantidad de trabajadores afiliados a los sindicatos y romper con las prácticas desleales que fomentan la no afiliación sindical.

Este sistema, principalmente, propone la eliminación de la voluntariedad de la afiliación, hecho que no atenta con ningún principio fundamental, ya que se fomenta dicha voluntariedad en la desafiliación, es decir, un trabajador perteneciente a una empresa determinada por el solo hecho de tener la calidad de trabajador, formará parte del sindicato que corresponda (profesional, interempresas, etc.), y una vez afiliado este consta de plena libertad para expresar su voluntad en cuanto a permanecer en el sindicato o en su defecto para desafiliarse.

Es por esto que la afiliación automática no atentaría con la libertad sindical que garantiza nuestra Constitución Política de la República, ya que, todo hombre constaría con plena libertad para desafiliarse al sindicato al cual pertenezca.

7.1 Protección de la libertad sindical y del derecho a la sindicalización.

Se defiende el hecho de que la afiliación automática no atenta con la libertad de afiliación o libertad de asociación, ya que en este caso a diferencia de lo que postula y garantiza nuestra Constitución, se otorga la libertad en contrario, donde el sujeto afiliado automáticamente tendrá plena libertad para desafiliarse por el solo ministerio de la ley, sin expresar causa alguna y en cualquier momento, ya sea inmediatamente después de haber sido incorporado al sindicato o bien cuando estime pertinente, contando con todas

las facilidades y ningún impedimento por parte de los dirigentes, lo cual, en el caso de que ocurriera sería sancionado como una práctica desleal.

En cuanto a la protección de la sindicalización la afiliación automática concurre como un fiel potenciador de ésta, ya que ayudaría plenamente en el aumento de la afiliación y a la vez aportaría al fortalecimiento de la sindicalización, no siendo en ningún caso atentatoria sino que al contrario se potenciaría su existencia.

7.2. Beneficios y consecuencias de su implementación.

Analizaremos en esta parte los beneficios que contraería la aprobación del proyecto sobre afiliación automática a los sindicatos ya establecidos.

En primer lugar desde el punto de vista del costo de afiliación que mencionábamos anteriormente, es decir, del análisis previo que realiza cada sujeto para decidir si afiliarse o no al sindicato que se le propone, donde en la práctica dicha decisión está fuertemente influenciada solo por el interés individual, se lograría la disminución de dicho pensamiento y se daría paso al fomento del pensamiento colectivo con la unión de intereses para lograr el bien común.

Cuando hablamos de costo de afiliación, nos referimos a los costos monetarios asociados a la remuneración, como también los costos derivados de una posible estigmatización del trabajador, es aquí donde la afiliación automática vendría a ser la manera de eliminar dichos costos y fomentar plenamente la sindicalización.

En segundo lugar, tenemos el fortalecimiento de la sindicalización, pasando a ser una institución representativa de la sociedad y con gran participación social, para así lograr la influencia en las decisiones a nivel empresa, como grupo intermedio y a nivel estatal.

En Chile, el porcentaje de sindicalización es del 12%⁵¹, lo cual está por muy debajo del porcentaje promedio de los países pertenecientes a la OCDE⁵², países en los cuales la

⁵¹ Estadísticas obtenidas de un gráfico realizado por la Fundación SOL, en base a los porcentajes de sindicalización, tasa de sindicalización y total de trabajadores desde 1960 al 2011.

⁵² Es una organización de cooperación internacional, compuesta por 34 Estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1960 y su sede central se encuentra en la ciudad de París, Francia. Es conocida como “el club de los países ricos”, ya que, agrupa a países que

política de afiliación automática esta puesta en práctica. En Suecia por ejemplo, la sindicalización es prueba fehaciente de la estabilidad laboral, y es un requisito, el estar afiliado a un sindicato, para recibir algunos beneficios sociales tales como los seguros de cesantía.

También acarrearía como beneficio la integración de la población femenina⁵³, jóvenes e inmigrantes a la sindicalización, lo cual no es menor, ya que son una clase productiva influyente, cuyos intereses y necesidades son variados y no restan importancia de los demás, un ejemplo de esto es la desigualdad de sueldos.

En cuanto a las consecuencias aparejadas por la posible aprobación del proyecto que propone la reforma constitucional y que busca favorecer la afiliación sindical, tenemos en primer lugar el riesgo siempre latente de que al formarse grandes conglomerados sindicales, estos se politicen y se busque orientar en carreras políticas a sus dirigentes. Esto representaría un problema ya que se perdería la imparcialidad que caracteriza a este grupo intermedio, y no sería una fiel representación de sus afiliados. Además de correr el peligro de que no se luche por los intereses de los afiliados, sino que por los intereses personales de los dirigentes que buscan una carrera política.

Por otra parte existirían problemas de acceso al empleo, ya que eventualmente se podría incurrir en una discriminación en el acceso al trabajo, tales como no contratar a quien no se encuentre afiliado a alguna determinada organización, por lo que toda discriminación debería estar siempre repudiada por la sociedad misma y prohibida por la legislación.

8. Consecuencia en PYMES y microempresas.

¿Qué es una PYME?, iniciemos este punto desarrollando lo que entendemos por PYME o pequeña y mediana empresa, el elemento esencial en estas es su facturación, por lo que podemos inferir que son aquellas que tienen una facturación anual que varía entre las dos mil cuatrocientas unidades de fomento y las cien mil unidades de fomento al año.

proporcionaban al mundo el 70% del mercado mundial y representaban el 80% del PNB (Producto Nacional Bruto) mundial en el 2007. Fuente: Wikipedia.

⁵³ “...las tasas de adscripción de las mujeres son, en la mayoría de los casos, inferiores a las de los varones, constituyendo aproximadamente el 40% de la afiliación total...” Revista, Área de Estudios Sindicales, Afiliación y representación sindical en Europa, Octubre, 2010, Pág. 6.

También se pueden distinguir en cuanto al número de trabajadores que estas posean, las pequeñas empresas cuentan con un personal de entre diez y cuarenta y nueve trabajadores, a diferencia de las empresas medianas, las cuales cuentan con un personal de entre cincuenta y ciento noventa y nueve trabajadores. Ahora bien, encontramos en nuestra economía aquellas empresas que tienen una facturación anual que no superan las dos mil cuatrocientas unidades de fomento y además cuentan con un personal máximo de nueve trabajadores, estas son las microempresas. En la actualidad también se les denomina “Empresas de menor tamaño” o “EMT”

Todas estas cumplen un papel clave en la economía sobre todo tratándose de empleo, ya que son una principal fuente generadora de trabajo y productividad, es por esto que la legislación chilena le ha otorgado facilidad para desempeñarse, fomentando su creación y además ser una institución digna de protección⁵⁴.

Pero, ¿Qué ocurriría con estas empresas en el caso de que existiera el modelo de afiliación automática a los sindicatos?, entendiendo que cada empresa obligatoriamente debería contar con un sindicato cuya constitución tendría que ser coetánea a la creación y funcionamiento de la empresa.

En el caso de las microempresas, el sindicato, básicamente agruparía a todos sus trabajadores, de entre los cuales su respectiva directiva gozaría de fuero laboral, presentándose aquí un problema en la eventualidad de que la empresa no prospere. El empleador se verá ante una situación jurídica compleja, donde el vínculo jurídico laboral que existe entre él y su empleado con fuero sindical no podrá finalizar.

En el caso de las pequeñas y medianas empresas, ocurriría lo mismo, siendo la afiliación automática a los sindicatos, una institución no muy amigable para ellas, pero para las cuales, el problema sería más fácil de solucionar, ya que, al momento de iniciar las actividades de su giro, se contaría con este riesgo.

Una solución a este problema, es que el Estado, como ente protector y regulador de las PYMES y EMT, garantice medidas de mitigación para que la solvencia de las empresas

⁵⁴ Entre las instituciones protectoras y reguladoras de la PYMES, encontramos principalmente: El estatuto de las PYMES; Ley N° 20.416, entre otras.

sea tal como para asegurar el fuero de los empleados sindicalizados en caso de que la empresa no funcione.

CAPÍTULO III

PROCEDENCIA DE LA AFILIACIÓN SINDICAL AUTOMÁTICA A LOS SINDICATOS.

Este capítulo está enfocado al análisis sobre la procedencia del modelo planteado por el eventual proyecto de reforma constitucional, la afiliación automática u obligatoria a los sindicatos. Abordaremos su puesta en práctica, la eficacia, y las consecuencias, todo esto desde un punto de vista jurídico.

1. Análisis constitucional.

La COMISIÓN ORTÚZAR al preparar el ante proyecto de la Constitución de 1980, en lo relacionado con el sindicalismo, la mayoría de sus integrantes sostenían que para ellos la nueva Constitución debía pretender ser en estos temas una norma potente y original, porque se creía que en estas instituciones se podría infiltrar el virus del marxismo provocando nuevamente una lucha de clases.

Se ocuparon de encontrar mecanismos eficientes para lograr una justa y conveniente solución de los conflictos colectivos, siempre teniendo en cuenta que la huelga no era uno de ellos, y proponían como mecanismos eficientes para llegar a una solución de los conflictos que eventualmente existieren, procedimientos como la conciliación o bien acudir directamente a los tribunales correspondientes⁵⁵.

Empero, no se puede prescindir de la realidad social, ya que, prohibir o quitar la huelga de la legislación chilena, sería atentar con las garantías de los trabajadores, ya que ésta como ya analizamos en los capítulos anteriores está radicada desde antes de la creación de esta comisión.

Ahora bien, se prohibió la huelga en los ámbitos del sector público. Específicamente la huelga no puede proceder en instituciones del Estado, personas que prestan servicios al Estado, empresas que atienden servicios de utilidad pública y cuya paralización provocaría un caos en la economía y seguridad nacional. Admitiéndose la huelga en todos los demás ámbitos laborales.

⁵⁵ Actas oficiales comisión constituyente, República de Chile, Ejemplar N°16, Sesión 210°, Pág. 3

En cuanto al derecho a la sindicalización, se planteó una interrogante en relación a que no se sabía si se estaba redundando en el derecho de asociación. Es decir, ¿se debía hacer una referencia a un derecho a sindicalización? O bien ¿se entendía comprendido en la libertad de asociación? Lo que determinó la comisión constituyente es que sería conveniente reiterarlos de forma separada, ya que, si bien están estrechamente relacionados, el derecho a sindicarse adopta modalidades diferentes y evidentemente más trascendentes⁵⁶.

En el caso del inciso a que se refiere la afiliación sindical la comisión fue unánime en señalar de manera enfática que esta sería voluntaria, el consenso radicaba en que la sindicalización es un derecho y por lo tanto, es eminentemente voluntario su ejercicio. Sería inconstitucional establecer una sindicalización obligatoria porque derechamente se atentaría con la libertad de trabajo y además, se señalaba que no existía motivación alguna de parte del interés nacional.

Por lo que hubo una posición clara de parte del constituyente en cuanto a la garantía del derecho a la sindicalización, de la cual, se prescindió de la creencia en la asociación innata del hombre, ya que era un hecho arraigado que no se podía erradicar.

Nuestra Carta Fundamental de 1980, por tanto, consagra en cuanto a preceptos laborales, las siguientes garantías en materia de libertad sindical: la negociación colectiva⁵⁷, la libertad sindical individual y la autonomía colectiva o sindical⁵⁸.

Hoy en día la tutela de la libertad sindical está radicada en preceptos constitucionales donde en virtud del principio de obligatoriedad, doctrinariamente definido como aquel en razón del cual *“se establece la obligatoriedad de los preceptos constitucionales, tanto en lo referido a los titulares e integrantes de los órganos del Estado, como a toda persona, institución o grupo. Por ello,*

⁵⁶ Actas oficiales comisión constituyente, República de Chile, Sesión 208º, Pág. 7

⁵⁷ El artículo 303 del Código del Trabajo, define la negociación colectiva como: *“El procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.”*

⁵⁸ *“establecer la autonomía de los grupos intermedios para cumplir sus propios fines específicos, lo cual es plenamente aplicable a los sindicatos, en cuanto cuerpos intermedios.”* GAMONAL, CONTRERAS, SERGIO, *“Derecho colectivo del trabajo”*, Editorial LexisNexis, Chile, Pág. 81.

*no sólo el sistema político está enmarcado en la Constitución, sino también el sistema social nacional.”*⁵⁹, obliga a cada integrante de la sociedad.

Nuestra Constitución concibe la libertad sindical como un derecho exclusivo de los trabajadores, sin perjuicio de que los empleadores, también pueden realizarlo, en virtud del derecho de asociación, garantizado en su artículo 19 numeral 15°.

El artículo 19 numeral 19° de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas: *“El derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.”*⁶⁰, por lo que el trabajador es libre de decidir si entrar o no a un sindicato, la obligatoriedad de esta no sería conveniente según LEÓN VILARÍN, ya que *“la agremiación tiene que ceñirse en forma exclusiva a una determinación personal de cada trabajador”*⁶¹, esto fundamentado en la protección de las libertades y garantías de los trabajadores y además como motivación de que el sindicalismo no es un medio eficiente de solución de conflictos.

Además lo que se pretende proteger con este precepto constitucional es la libertad sindical negativa y también que la afiliación es personal e indelegable, no cabiendo la posibilidad de que se efectué mediante mandatarios o representantes. Esto un tanto obvio, ya que el objetivo de la sindicalización es aunar intereses personales, para así lograr una manifestación colectiva de estos y llegar a acuerdos.

El hecho de que la Constitución garantice el derecho a sindicarse, en los casos y formas que la ley señale, consagra que nuestro ordenamiento jurídico le otorga el atributo de la personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma que determine la ley.

En cuanto al segundo inciso, donde se consagra la libertad de afiliación negativa, el constituyente quiso dejar a salvo la posibilidad de que los trabajadores no pertenecieran a ninguna organización sindical si así lo determinaren, y donde ninguna institución o persona podría afectar dicha situación.

⁵⁹ VIVANCO, MARTÍNEZ, ÁNGELA, *“Curso de derecho constitucional. Tomo III, Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980”*, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, 2006, Pág. 108.

⁶⁰ Constitución Política de la República, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile.

⁶¹ Actas oficiales de la comisión de estudios de la nueva Constitución, sesión N° 198, Pág. 3

Ahora bien, las consecuencias de esta constitucionalización están dadas por el respeto a la esencia del derecho, es decir, no se puede afectar lo particular de cada precepto anteriormente descrito⁶². Estamos hablando del “límite de los límites”⁶³

2. Recurso de protección.

Este recurso es definido como una *“acción cautelar de ciertos derechos fundamentales frente a los menoscabos que puedan experimentar como consecuencia de acciones u omisiones ilegales de la autoridad o particulares”*⁶⁴. La cual, ampara la garantía de la libertad sindical porque así lo establece el artículo 20 de la Constitución Política de la República⁶⁵.

El constituyente quiso otorgar una protección efectiva de las garantías que se expresan taxativamente, motivados en la importancia y trascendencia de aquellas y además para asegurar a toda persona poder reanudar de manera ágil y rápida su equilibrio en la eventualidad de que se vea vulnerado, todo esto en virtud de la facultad jurisdiccional de los tribunales de justicia.

Si bien es cierto, el recurso de protección solo procede en los casos que se vulneren las garantías mencionadas taxativamente, pero sin embargo, hoy en día se ha establecido además que también abarca a derechos que se encuentran dentro de las garantías en cuestión, estamos hablando de la igualdad ante la ley⁶⁶ y el derecho de propiedad⁶⁷.

⁶² Artículo 19 numeral 26°, Constitución Política de la República, *“La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su ejercicio.”*

⁶³ Así se denomina en doctrina a esta garantía, también conocida como la “garantía de garantías”.

⁶⁴ VIVANCO, MARTÍNEZ, ÁNGELA, *“Curso de derecho constitucional, Tomo II, Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental del 1980”*, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, 2006, Pág. 495.

⁶⁵ Art. 20. El que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1°, 2°, 3°, inciso cuarto, 4°, 5°, 6°, 9° inciso final, 11°, 12°, 13°, 15°, 16° en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19°, 21°, 22°, 23°, 24°, y 25° podrá ocurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes.

Procederá, también, el recurso de protección en el caso del N° 8 del artículo N° 19, cuando el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación sea afectado por un acto u omisión ilegal imputable a una autoridad o persona determinada.

⁶⁶ *“Lo que protege esta garantía es obtener un igual tratamiento práctico respecto de la aplicación del estatuto ya existente, y contar con las debidas herramientas de protección para ello, se manifiesta fundamentalmente en la relación de las personas con*

En cuanto a la libertad sindical por su parte, el recurso de protección es aplicable en toda su expresión, es decir, no se excluye ningún punto, salvo la garantía de negociar colectivamente, artículo 19 numeral 16° inciso quinto, la que sin embargo debe entenderse de igual manera amparada en virtud del artículo 19 numeral 19° inciso tercero, que trata sobre la autonomía sindical.

Lo anterior responde nuevamente a una permanente oposición de parte del constituyente a las políticas sindicales, los cuales, dejan implícita en una disposición distinta a la que garantiza la negociación colectiva, la posibilidad de aplicar la tutela, en caso de su eventual vulneración, el recurso de protección. Todo esto bajo las técnicas de la interpretación.

En la práctica, la utilización de este instrumento de tutela es escasa. Los autores especializados en el tema, señalan que el motivo de esto viene dado por los criterios utilizados por los jueces al fallar sobre recursos de protección fundamentados en la libertad sindical. Dicho criterio es claramente restrictivo⁶⁸, lo cual causa la poca utilización de esta acción cautelar.

El hecho de que los jueces fallen de manera restrictiva sobre la tutela a la libertad sindical, quiere decir que aplican técnicas de interpretación basadas siempre en el tenor literal de los artículos, no dejan abierta la posibilidad de que se pueda interpretar con un criterio pro sindicalista, conllevando a una clara indefensión de los sindicatos.

los tribunales de justicia.” VIVANCO, MARTÍNEZ, ÁNGELA, “*Curso de Derecho Constitucional, Tomo II. Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980.*”, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago, 2006, Pág. 313.

⁶⁷“*Surge, como consecuencia lógica del derecho de propiedad privada, la obligación del Estado de reconocerlo y respetarlo, lo que también conlleva el deber de los demás hombres de respetar el derecho del dueño.*”, VIVANCO, MARTÍNEZ, ÁNGELA, “*Curso de Derecho Constitucional, Tomo II. Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980.*”, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago, 2006, Pág. 460.

⁶⁸ Ver fallos expuestos por GAMONAL CONTRERAS, “*Derecho Colectivo del Trabajo*”, Editorial LexisNexis, Santiago, 2002, Pág. 513 y Sgtes.

3. La libertad sindical como derecho humano fundamental.

La libertad sindical es un derecho humano esencial dado a su vital envergadura y reconocimiento a lo largo de la historia. Éste ha sido reconocido por la generalidad de los países del mundo a medida que el derecho ha ido evolucionando, los cuales lo han incluido en sus constituciones como un derecho fundamental. Chile como hemos expuesto, no es ajeno a esta situación.

AGUSTIN SQUELLA, justifica porque se les denomina derechos fundamentales y dice que *“se les llama Derechos Fundamentales de la persona humana, con lo cual se quiere destacar, por una parte, el carácter perentorio, inviolable e irrenunciable de los mismos, y, por la otra, que sólo alguno de los derechos de las personas, precisamente aquellos que tienen la propiedad de ser fundamentales, forman parte de esta clase de derechos.”*⁶⁹. Por lo que la libertad sindical forma parte de la clase de derechos fundamentales, los cuales además de ser derechos humanos, son fundamentales por estar reconocidos y positivizados a nivel interno de cada Estado.

A contrario sensu, los derechos humanos, son aquellos que solo han sido positivizados en declaraciones y acuerdos internacionales o en su defecto, provienen de determinadas exigencias básicas relacionadas con la dignidad, libertad e igualdad de las personas y que aún no han sido reconocidas positivamente⁷⁰.

También se encuadra la libertad sindical dentro de los derechos humanos de segunda generación, a los cuales además de estar basados y fundamentados en la dignidad humana, se les atribuye un carácter económico, social o cultural.

Se le atribuye el carácter económico, ya que está íntimamente ligado a la influencia económica por la cual cada país está atravesando, así podemos señalar que en países que atraviesan crisis económicas, o bien tienen economías inestables, la sindicalización se altera y se vuelve un mecanismo eficiente de presión y solución a los conflictos. Lo

⁶⁹ SQUELLA, NARDUCCI, AGUSTÍN, *“Introducción al Derecho”*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2008, Pág. 158.

⁷⁰ SQUELLA, NARDUCCI, AGUSTÍN, *“Introducción al Derecho”*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2008, Pág. 159.

mismo ocurre en el carácter social, ya que, es un derecho que nace a raíz de los intereses de la sociedad y a si mismo con el carácter cultural.

En nuestro país está vigente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷¹, en el cual están contemplados tres derechos humanos fundamentales. Entre ellos está el derecho de sindicación el cual debe tener un cumplimiento inmediato, es decir, el Estado en ningún momento se puede oponer a su ejercicio.

También podemos señalar, que el derecho fundamental de la libertad sindical viene en responder a las necesidades básicas de pertenencia y protección, las cuales posibilitan la sobrevivencia del hombre y la autorrealización, ambas son dignas del hombre como ser social⁷². Todo esto en virtud de los criterios que establece ABRAHAM MASLOW⁷³ con su pirámide sobre las necesidades humanas en una teoría psicológica sobre la motivación humana, donde los ámbitos del trabajo están en una segunda posición, siendo una de las necesidades más básicas para el hombre, antes del afecto, el respeto o bien la resolución de problemas.

Como mencionábamos anteriormente, la mayoría de los derechos humanos no son absolutos, es decir, están sujetos a distintas limitaciones como por ejemplo la colisión con otras garantías o derechos fundamentales, el hecho de que no se pueden ver afectados en su esencia ni tampoco se puede impedir su libre ejercicio. Si existieren restricciones legales a los derechos fundamentales, estas deben efectuarse por ministerio de una ley y solo podrán consistir en aquellas necesarias por una sociedad democrática⁷⁴.

⁷¹ Decreto N° 326, el cual promulga el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas, el 19 de Diciembre de 1996 y suscrito por Chile el 16 de Septiembre de 1969.

⁷² Gamonal, Contreras, Sergio, “Derecho colectivo del trabajo”, Editorial LexisNexis, Santiago, 2002, Pág. 67.

⁷³ sicólogo, estadounidense, conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, creador en 1943 de la “*Theory of Human Motivation*”.

⁷⁴ GAMONAL, CONTRERAS, SERGIO, “Derecho colectivo del trabajo”, Editorial LexisNexis, Santiago, 2002, Pág. 68.

4. Convenios internacionales.

Cuando hablamos de convenios internacionales suscritos por Chile que protegen la libertad sindical, estamos hablando de los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT⁷⁵.

El primero de ellos, es el convenio relativo a la libertad sindical y la protección de la sindicalización, el cual en su primera parte postula todos los principios relativos a la libertad sindical, cuestión que importa al estudio.

El artículo segundo señala lo siguiente *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”*. Esta disposición corresponde al concepto de libertad sindical mismo, es el artículo que permite a todo ser humano poder asociarse sindicalmente si así lo estima conveniente, sin ninguna presión previa.

En cuanto al Convenio N° 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cabe mencionar que es un complemento al convenio anterior, siendo sus artículos prohibitivos de actos discriminatorios, así lo expresa su artículo primero y siguiente⁷⁶.

Chile ratificó estos convenios el 1 de Febrero de 1999 y entraron en vigencia el 1 de Febrero del año 2000⁷⁷, respecto de lo cual no podemos dejar de mencionar que dicha ratificación fue bastante tardía siendo que ya se habían creado las tutelas constitucionales y legales que básicamente se fundan en estos convenios. Pero lo cual sirvió en el caso de que como las normas de derecho internacional establecen que una vez ratificado un tratado o convenio internacional por algún Estado este debe adecuar todo su ordenamiento jurídico al tratado internacional y además gozan de preeminencia legal

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo, corresponde a un organismo que deriva de las Naciones Unidas, fundada en 1919, y tiene como objetivos principales la promoción de los derechos laborales, el fomento de oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el dialogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

⁷⁶ Ver Convenio 98 OIT.

⁷⁷ THAYER ARTEAGA, WILLIAM; NOVOA, FUENZALIDA, PATRICIO, *“Manual de Derecho del Trabajo. Sindicatos y negociación colectiva, los Convenios 87 y 98 de la OIT y su impacto en la legislación chilena”*, Tomo II, Cuarta Edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, 2012, Pág. 125.

interna en el plano internacional, y que en este caso fue un trámite poco tedioso, ya que, las normativas ya estaban en armonía con los convenios ratificados.

Ahora bien, cabe señalar que para que la afiliación automática a los sindicatos pudiera proceder, sería esencial que nuestro país no estuviera suscrito a estos convenios lo que no está alejado de la realidad por el hecho de que la ratificación a estos se hizo recién en el año 1999. Pongámonos en la situación de que la idea de la afiliación automática hubiera sido proyectada en los 90, esta hubiera sido procedente desde el punto de vista internacional.

5. Tutela legal de la libertad sindical.

Por último después de haber expuesto todos los puntos sobre la tutela constitucional e internacional de la libertad sindical corresponde hablar sobre las disposiciones legales que otorga el ordenamiento jurídico chileno a esta misma, todo respondiendo a un orden de supremacía legal.

Primero que todo, debemos analizar la norma específica. En este sentido encontramos en el Código del Trabajo, en su artículo 215 la siguiente disposición: *“No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.”*

En la disposición anterior claramente encontramos la tutela a la libertad sindical, la cual impone respetar por sobre todo la estabilidad del trabajador en cuanto a su decisión a participar en la militancia de algún sindicato. Es además una norma prohibitiva, en cuanto a lo que mencionábamos que no se puede afectar la estabilidad laboral, ni tampoco se pueden ejercer prácticas antisindicales, es decir, no se puede entorpecer la afiliación o desafiliación sindical.

Corresponde a una fiel manifestación de protección a las organizaciones sindicales, cuya disposición, en el caso eventual de que existiera el modelo sindical de afiliación obligatoria o automática, podría justificar su procedencia, esto en cuanto a que la

obligatoriedad de la afiliación no implica que se condicione la estabilidad laboral del trabajador.

Si analizamos la definición que nos entrega el diccionario de la Real Academia Española sobre condición, *“acontecimiento futuro e incierto del que por determinación legal o convencional depende la eficacia inicial o la resolución posterior de ciertos actos jurídicos.”*⁷⁸ Junto con el sentido que el legislador quiso dar de la disposición en cuestión, inferimos que lo que se quiere proteger es que no se afecte la estabilidad, por lo que la afiliación automática como ya mencionamos en los puntos anteriores, tiene como uno de los principales valores que la justifican a la protección de la estabilidad laboral del trabajador.

Distinto sería el caso de que la disposición legal que abordara la afiliación obligatoria estableciera que una vez afiliado al sindicato el trabajador no se puede desafiliarse, puesto de que si lo hiciera perdería su calidad de empleado de la empresa a la cual presta servicios, en este caso entonces el modelo de afiliación estaría atentando con el artículo 215.

El Código del Trabajo, también sanciona las prácticas antisindicales en sus artículos 289 a 294 bis, siendo estas otra manifestación legal de la tutela a la libertad sindical.

6. Procedimiento especial por prácticas antisindicales.

Sin perjuicio de la acción de protección que otorga la Constitución Política de la República, existe otra acción de reclamación que busca denunciar las prácticas antisindicales, esta está descrita en el artículo 292 del Código del Trabajo. De dicho artículo se desprende que el trabajador afectado o cualquier interesado⁷⁹ pueden acudir ante el tribunal del trabajo respectivo ya sea compareciendo personalmente o con asistencia de un abogado.

⁷⁸ Diccionario de la Real Academia Española, Vigésima Segunda Edición.

⁷⁹ “Cabe señalar que debe entenderse por interesado no solo el trabajador o trabajadores afectados sino, también, las organizaciones sindicales, toda vez que el bien jurídico infringido es la libertad sindical.” TAPIA, GUERRERO, FRANCISCO, *“Sindicatos. En el Derecho Chileno del Trabajo”*, Editorial LexisNexis, 2005, Pág. 431.

Por otro lado, la inspección del trabajo tiene la obligación de denunciar la existencia de prácticas antisindicales en el caso de que se compruebe su efectiva procedencia en las determinadas fiscalizaciones que lleva a cabo.

Dentro de este artículo también encontramos la medida de tutela judicial efectiva en el caso de existir despido ilegal del trabajador revestido de fuero. Esta acción permite reincorporar a dicho trabajador que ha sido desvinculado de la empresa a la cual presta servicios sin la autorización judicial que se requiere para su despido, esto en virtud del artículo 179 del Código del Trabajo.

Lo anterior corresponde a una medida judicial efectiva, eficaz y rápida para la reincorporación a las labores, constituyendo una acción pro trabajador la cual pretende evitar la existencia de represalias en contra de las personas con fuero sindical.

7. Despido antisindical.

El despido antisindical constituye otra norma relativa a la tutela de los trabajadores afiliados a un sindicato, los cuales, no gozan de la calidad de estar aforados. En efecto, luego de haber analizado lo establecido en los artículos 19 numeral 19° de la Constitución Política de la República; artículo 215 del Código del Trabajo; 2° del Convenio N° 98 de la OIT; y en razón del artículo 2 del Código del Trabajo en lo relativo a la discriminación sindical, se le prohíbe al empleador realizar conductas que tengan como efecto perturbar el ejercicio de derechos sindicales de los trabajadores aunque no gocen de fuero sindical.

Esto queda establecido en el artículo 294 del Código del Trabajo, donde se señala que el despido de los trabajadores que no tengan fuero sindical será ineficaz.

CONCLUSIONES.

Expuesto el tema y habiendo analizado desde el punto de vista del Derecho Laboral y luego desde el Derecho Constitucional la afiliación automática, podemos concluir lo siguiente.

En primer lugar tenemos que el problema del debilitamiento de la afiliación sindical, consistente en un decrecimiento considerable en el porcentaje de trabajadores dependientes afiliados a los sindicatos constituidos en las empresas para la cual prestan servicios. Este es el primer motivo que da origen a que se comience a pensar en una reforma constitucional para revertir de manera radical el modelo sindical chileno, teniendo la convicción de que la afiliación obligatoria o automática a estos sería la solución.

Al momento de analizar los factores que originaban dicho debilitamiento, tenemos entre otros: el desinterés por pertenecer a una organización sindical, motivado por el pensamiento individualista de cada uno de los trabajadores y la falta de sentido de lo colectivo. Este factor es totalmente válido pero concluimos que el hecho de que cada trabajador solo quiera velar por sus intereses propios, es decir, que no pretenda lograr mayores beneficios a través de organizaciones colectivas, no es reprochable, ya que no es objetivo de los trabajadores velar en primer lugar por los bienes comunes de todos, sí aportar a este bien común, pero es función del Estado, el cual debe velar siempre por el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Observamos que entre los años 1991 hasta 1999 la cantidad de trabajadores afiliados a los sindicatos fue en constante baja, esto a raíz del desempeño de la economía del país en esos años donde hubo un fuerte crecimiento económico gracias a la calidad de las instituciones estatales, el buen manejo de los presupuestos con políticas económicas eficientes, el auge del cobre, la apertura comercial a otros países, entre otros.

Todo esto explica que al existir un apogeo económico las masas sociales no necesitan que se mejoren las políticas, por lo que los trabajadores no necesitaron de la afiliación a los sindicatos ya que, al existir buen estado económico se genera un círculo vicioso donde la gran empresa produce buenas utilidades y le responde de manera eficiente en

cuanto a las retribuciones económicas a sus trabajadores y a todos sus dependientes, por lo cual la sociedad toda se ve beneficiada. Ahora bien este auge económico en el año 1997 se vio opacado por la crisis asiática la cual afectó a la mayoría de los países del mundo y donde Chile no estuvo exento, es aquí donde observamos un aumento en la cantidad de afiliados a sindicatos, dado a que el país no tuvo una buena recepción a dicha crisis y tuvo que realizar reajustes al presupuesto en gastos, viéndose afectada directamente la clase empresarial, que es el motor de la economía chilena, por lo que los sindicatos volvieron a ostentar de sus funciones.

Por otra parte, concluimos que el sindicalismo no está debilitado, ya que nuestra legislación otorga gran protección a dicha organización y a sus miembros, esto en cuanto a la creación de instituciones como la invalidez del despido del trabajador sindicalizado que no goza de fuero. Como también el reconocimiento constitucional e internacional de la libertad sindical y su protección con la acción de protección y las acciones por prácticas antisindicales.

Además el sindicato como grupo intermedio, es aquel que tiene menos control externo, ya que en virtud de ser un órgano autónomo este se auto dirige y no está sujeto a la influencia de poderes estatales, puede desenvolverse con total independencia y puede gozar de un poder muy influyente en la sociedad, no así otras instituciones como aquellas administrativas que están sujetas a la supervigilancia de la Contraloría General de la República.

Ahora bien en cuanto a la eventual aprobación de la reforma del artículo 19 numeral 19° de la Constitución Política de la República, esta sería totalmente improcedente en razón de la protección que la libertad sindical posee tanto a nivel de tratados internacionales, como es el caso, de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, como también porque no existe un problema de carácter urgente o que esté produciendo un daño permanente en la sociedad, por ende el cambio de paradigma no constituiría una solución a nada. Tampoco se fundamenta la eliminación de la voluntariedad de la afiliación sindical, ya que, en nuestro país hasta el derecho cívico esencial de cada ciudadano, nos referimos a la elección de autoridades, es voluntario.

En el caso hipotético de que se realizara la reforma constitucional, se generarían más problemas que beneficios, ya que constituiría no solo una vulneración al derecho fundamental de la libertad sindical sino que también a una serie de más garantías esenciales del ser humano, como la libertad de emprendimiento. En este caso la afiliación automática u obligatoria a los sindicatos constituiría una barrera de entrada a las personas que desean emprender y forjar sus propias empresas, ya que, se les impondría por ley como requisito de existencia de ésta que constara de a lo menos un sindicato y suponiendo que la empresa no tiene buenos resultados en su desempeño económico no podría continuar su funcionamiento, tendría un gran problema con sus trabajadores, ya que algunos de ellos estarían con fuero sindical y no los podría desvincular aun en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA.

- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, *“Derecho colectivo del trabajo”*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2002.
- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. *“Introducción al derecho del trabajo”*, Editorial Jurídica Conosur Ltda, Santiago, Chile, 1998.
- MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO. *“Derecho Colectivo del trabajo, teoría y análisis de sus normas.”*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 1º Edición, 1989.
- MENGOD GIMENO, ROSA MARÍA, *“Libertad sindical; Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en la legislación chilena”*, año 2002.
- SQUELLA, NARDUCCI, AGUSTÍN, *“Introducción al derecho”*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2008.
- TAPIA GUERRERO, FRANCISCO, *“Sindicatos”*, Editorial LexisNexis, 2007, Santiago, Chile.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM. *“El Padre Hurtado y su lucha contra la libertad sindical”*, Editorial Andrés Bello, Santiago, Chile, 2000.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM; NOVOA, FUENZALIDA, PATRICIO, *“Manual de derecho del trabajo. Sindicatos y negociación colectiva, los Convenios 87 y 98 de la OIT y su impacto en la legislación chilena.”*, Tomo II, Cuarta edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM Y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO, *“Manual de derecho del trabajo, Tomo I. Generalidades derecho colectivo del trabajo”*, Quinta Edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2007.
- VIAL DEL RIO, VÍCTOR, *“Teoría general del acto jurídico”*, Quinta Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2003.
- VIVANCO, MARTÍNEZ, ÁNGELA, *“Curso de derecho constitucional. Tomo III, Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980”*, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, 2006.

Revistas y Recursos informáticos.

- YANES, HUGO; ESPINOZA, MALVA, *“Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea”*, Temas Laborales N°8, artículo principal, Dirección del Trabajo.
- APORTES AL DEBATE LABORAL N°11, DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, DIRECCIÓN DEL TRABAJO, SANTIAGO, ABRIL, 2003.
- REVISTA, ÁREA DE ESTUDIOS SINDICALES, AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EUROPA, OCTUBRE, 2010.
- ACTAS OFICIALES COMISIÓN CONSTITUYENTE, REPÚBLICA DE CHILE, EJEMPLAR N°16, SESIÓN 198°.
- ACTAS OFICIALES DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS DE LA NUEVA CONSTITUCIÓN, SESIÓN N° 210°.

Cuerpos Legales.

- CÓDIGO DEL TRABAJO, EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE, DECIMOTERCERA EDICIÓN OFICIAL, 2011.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA, EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE, DÉCIMO TERCERA EDICIÓN OFICIAL, 2011.

